

国药控股有限公司内部审计人才队伍建设与管理探究

魏庆满

(国药控股驻马店有限公司 河南郑州 463000)

摘要：国药控股有限公司是我国最大的医药企业，企业内部部门和公司结构复杂，内部审计工作的开展难度较大。需要加强人才队伍建设才能够有效促进公司内部审计管理水平的快速提高。本文将对企业内部审计人才队伍建设现状展开探讨，从人才队伍建设所存在的问题出发，分析科学的人才队伍建设与管理措施，希望可以给行业中管理工作者提供全新的思考方向。

关键词：公司内部审计；人才队伍建设；管理策略

在当前经济全球化的大环境下，企业规模正在不断庞大，需要企业加强审计管理，才能够保障企业稳定可靠的运行，加强企业内部管理控制。目前随着企业的不断壮大，企业审计工作人员所需要涉及的范围和内容，正在不断拓展，工作任务量逐渐提升，审计难度的不断提高与人才短缺之间的矛盾越加突出，这也给企业内部审计的人才队伍培养和管理提出了全新的要求。企业内部审计，人才队伍建设与管理，对于企业发展和审计工作的开展来说是一项重点内容，只有拥有完善的审计人才队伍，才能够保障审计工作的可靠开展，如何在企业内部打造高水平技能化人才队伍，就成为了广大管理者需要关注的主要问题。

一、企业内部审计人才队伍建设基本概述

企业人才队伍建设主要是指在某一个行业或团体中搜集高质量人才进行人才培养，保障人才能够拥有匹配企业岗位的职业技能。而对于企业的发展来说，内部审计人才建设是内部审计工作高质量完成的基础保障也是为企业培养高质量储备人才的有效措施。从人才队伍方面来看，人才队伍可以分为管理类和技术类两方面以内部审计工作性质来看，审计工作人员不仅需要拥有专业化的审计技能，更加需要合理应用审计信息来提出科学的企业管理办法，所以企业审计人才队伍建设是一项综合性人才培养。从上述情况来看，企业内部审计人才建设需要借助数据库管理思维，对审计工作人员的特征以及工作能力进行记录，并且加以科学化管理。随之在企业人才队伍建设时，采用智能化管理措施，在企业内部建设一个审计人才储备环节，这样企业在发展进程中如果缺少审计工作人员，则直接可以从储备人才中挑选进入工作岗位^[1]。为了保障内部审计人才队伍，拥有专业化技能和高质量的工作水平，则企业需要对人才队伍进行定期的能力评估和等级确定。再通过一系列的人才队伍建设工作后，组成企业内部审计小组为企业提供审计咨询和审计管理服务。最后还需要在企业内部选拔核心审计管理工作者，实现企业团队建设和工作效率的统一性，进一步加强企业内部管理控制，保障企业可持续发展。

二、目前有限公司内部审计人才队伍建设管理所存在的主要问题

1. 审计工作人员存在明显的不足

当前随着企业经营范围的不断拓展，企业正在快速发展，不断壮大，因此企业需要涉及到审计工作的项目和业务正在越来越多，而企业内部审计工作团队人员却并未得到有效的扩充，所以人才队伍存在明显的人员不足情况。特别是面对较为突繁重的

内部审计工作时，审计团队难以快速完成工作任务，往往会导致企业经营和决策出现延误。同时目前审计工作由于不会为企业带来直接盈利，所以企业管理者对于审计部门的重视程度往往不足，并未注重审计工作模式的更新与优化，导致企业内部审计工作人员大量沿用传统审计模式。审计工作人员甚至还需要兼职其他岗位，导致审计工作人员更为匮乏。并且在企业开展全面审计工作时，其工作流程是直接将其其他部门人员来兼职完成审计工作，这部分工作人员业务水平难以得到有效的保障，所以审计业务开展质量堪忧，人员数量不足成为制约企业审计人才队伍建设管理的主要问题。

2. 企业内部审计人才素质水平有所不足

企业内部审计工作目前正在不断扩大，除财务审计以及任期审计以外，审计工作还需要增加专项审计调查等项目审计工作的专业要求和综合性能力要求越来越高。但目前大部分审计工作人员是以会计专业为主，其他专业人数较少，导致企业审计人才队伍综合素质水平不高，缺乏复合型人才，例如在当前信息化发展的大背景下审计工作人员的业务开展可以利用信息技术来完成，但是由于计算机专业的审计人员匮乏，则导致无法将审计工作，信息化建设。人才技能单一人才组成不够全面是当前大多数企业内部审计人才队伍建设与管理的常见问题^[2]。再加上审计工作人员素质水平参差不齐，也影响到了审计工作的公正性和权威性。

3. 企业内部审计团队缺乏与外界的交流互动

企业内部审计工作是极具专业性的，涉及范围较广，这就需要审计工作人员必须要与其他部门进行有效交流，经常互换信息和数据，这样才能够保证审计工作人员获取更加全面的数据支持。但就目前审计工作的开展来说，企业内部审计工作人员一直缺乏与其他部门的沟通与联系，这就造成了企业审计工作人员只是了解业务项目的账面情况限制了审计工作的范围，也不利于审计工作人员更加全面的了解企业发展现状和职能部门结构。同时企业内部审计团队还缺乏有效的技能培训无法了解，当前市场中最为先进的审计技能和措施，不利于审计工作人员的工作水平和自身素养提升。

三、加强企业内部审计人才队伍建设与管理的有效策略

1. 结合企业发展需求建设人才队伍

要建设高水平的审计人才队伍，那么首先管理者需要了解企业究竟需要什么样的人才队伍。首先企业要明确内部审计人才标准，根据企业目前的实际发展需求，从市场中招聘符合企业当前

发展水平的管理型人才。以国药控股有限公司为例,企业庞大职能部门繁多,这就需要大量专业化复合型人才。审计岗位的专业化技能要求较为多元化,需要更加注重会计法律,计算机工程等专业人才的吸纳,并且需要注意的是更加注重工作人员的职业经验。审计工作并不是应试考试,单纯强调高学历人才并不利于企业人才建设,只有企业招聘大量有技能的人才,才能够保证人才不积泥于呆板的管理形式,对管理模式加以创新,不断自我提升。最后企业需要结合审计岗位职能为岗位人才建设,科学的晋升方向,有针对性的对人才进行培养,让工作人员成为具有特殊能力的关键性人才,并且,具备了岗位晋升方向人才的留存率,也将更高提升的人才对于企业的认可。

2.建立动态化人才建设模式

要保证企业可持续发展,内部审计,人才队伍建设,不应该是一成不变的企业内部控制人才,队伍建设需要实现动态化管理。以企业当前发展需求和内部审计工作的实施需求为导向,让内部审计资源实现共享企业,各部门可以随时调用审计人才来完成审计任务,实现人才的动态化管理和人才队伍的动态化建设。以此来保障专业的人员做专业的事,不仅可以节约人力成本,还可以实现人才的最大化利用。而对于审计工作人员的绩效考核,也应当实行动态化管理,定期对工作人员进行技能考核,并且将考核结果加以公示,鼓励工作人员不断提升自我,激发人才队伍自我学习,自我提升的热情,而对于长期不合格的工作人员则可以采用换岗调薪的措施。真正让专业化人才进入工作团队,加强

人才队伍建设。

3.加强内部审计人才队伍的培养

与时俱进才是人才建设的核心指导思想,企业需要注重对审计人才队伍的培养方案建设,让人才队伍的综合素质得以全面提升,首先企业需要鼓励审计人才自我提升,学习更加多元化的职业技能,可以利用技能考核的方式来鼓励人才不断自我提升,同时给予人才参与课程培训的费用补贴,利用物质和精神的双方奖励,保证审计人才队伍可以适应接受企业的人才发展要求。其次企业可以立足于人才需求,对审计人才队伍进行定期的培训,根据不同类别的人才进行分批分期的培训学习更新人才的知识,补足人才的知识短板以此来为企业打造复合型人才。

结语:总而言之,在目前企业发展进程中,要保证企业可持续发展,就必须要加强企业内部审计,人才队伍建设。拥有了高质量的人才,才能够保证审计工作可靠有效完成,帮助企业管理者快速发现风险,处理风险,防范风险。企业要建立复合型人才管理和培训模式,真正为企业培训符合企业发展的专业化人才,从而帮助企业实现战略发展规划。

参考文献:

- [1]徐晶.企业内部审计人才队伍建设与管理探究[J].财经界,2021(35):160-161.
- [2]聂培超.河南省审计管理人才队伍建设路径探析[J].人才资源开发,2010(05):22-23.